

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PERAWAT WANITA DI RSUD Prof. Dr.
M.A HANAFIAH, SM BATUSANGKAR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

ATIKA SURI

2018/18053091

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

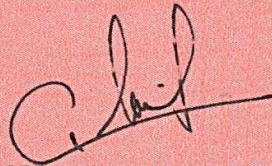
2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PERAWAT WANITA DI RSUD Prof. Dr. M.A HANAFIAH, SM BATUSANGKAR

Nama : Atika Suri
BP/NIM : 2018/18053091
Keahlian : Administasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Disetujui oleh,
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd
NIP. 19820311 200501 2 005

Padang, Januari 2023
Pembimbing



Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, MM
NIP. 19801004 200501 1 002

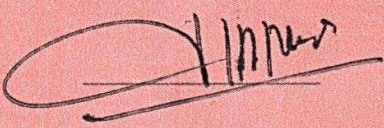
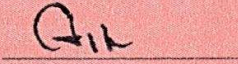
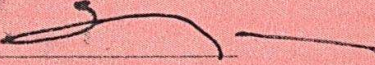
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PERAWAT WANITA DI RSUD PROF. Dr. M.A HANAFIAH, SM
BATUSANGKAR**

Nama : Atika Suri
BP/NIM : 2018/18053091
Keahlian : Administasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2023

No	Jabatan	Nama	Tanda tangan
1	Ketua	Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, M.M	
2	Anggota	Sri Arita, S.Pd, M.Pd.E	
3	Anggota	Dr. Syamwil, M.Pd	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Atika Suri
Nim/ Tahun Masuk : 18053091/2018
Tempat/Tanggal Lahir : Batusangkar/15 Januari 2000
Jurusan/Keahlian : Pendidikan Ekonomi/ Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap
Kinerja Pada Perawat Wanita Di RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah,
SM Batusangkar

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, 15 November 2022

Yang menyatakan



Atika Suri
NIM. 18053091

ABSTRAK

Atika Suri (2018/18053091): Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Perawat Wanita Di RSUD Prof.Dr.M.A Hanafiah, SM Batusangkar

Pembimbing : Dr. Rino, S.Pd. M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan stres Kerja terhadap kinerja pada perawat wanita di RSUD Prof.Dr.M.A Hanafiah, SM Batusangkar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD Hanafiah Batusangkar. Jumlah sampel penelitian ditentukan berdasarkan rumus slovin, sebanyak 97 orang dan dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis asumsi klasik, analisis regresi berganda dan analisis hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. 2) Konflik Peran Ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. 3) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Kinerja, Konflik Peran Ganda, dan Stres Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Perawat Wanita Di RSUD Prof.Dr.M.A Hanafiah, SM Batusangkar. Adapun tujuan penelitian dari skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selain itu, skripsi ini juga bertujuan untuk menambah wawasan bagi para pembaca dan juga bagi penulis. Penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa ada bantuan dan kerjasama dari pihak lain. Oleh karena itu kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Rino, S.Pd, M.Pd yang telah membantu dan mendorong terwujudnya skripsi ini.

Segala rendah hati, penulis mengucapkan terima kasih khususnya kepada :

1. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Tri Kurniawati, S.Pd., M.Pd selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Rani Sofya, S. Pd., M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Dr. Rino, S.Pd, MM, M.Pd selaku Dosen pembimbing yang telah benar-benar penulis rasakan penuh dedikasi membantu untuk penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Sri Arita, S.Pd., M.Pd selaku penguji I dalam penelitian ini.
6. Bapak Dr. Syamwil, M.Pd selaku penguji II dalam penelitian ini.
7. Bapak /ibu Dosen staf pengajar dan staf administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan.
8. Teristimewa untuk kedua orang tuaku Idwandri dan Yusnedi yang telah memberikan dorongan do'a semangat dan pengorbanan baik secara moril maupun materil hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Diri saya sendiri, telah bertahan dalam menikmati panjangnya proses pembuatan skripsi ini. Telah melalui berbagai macam hambatan baik

dalam proses pengerjaan maupun proses revisi. Semoga skripsi ini menjadi karya terbaik saya dan memotivasi saya untuk membuat karya lainnya.

10. Untuk ketiga adik-adikku Figo, Fahrel dan Bilqis, serta keluarga besar yang telah memberikan dorongan do'a semangat hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman terbaik Heru Kurnia, Mutya, Hegga, Tia, Rezka dan Dodo yang telah menyemangati dan menemani penulis selama penulisan skripsi.
12. Teman-teman Jurusan Pendidikan Ekonomi angkatan 2018 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi.

Semoga segala bentuk bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah di sisi Allah SWT. penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan penulis, skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, baik dari segi ini maupun penyajian. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan berupa kritikan dan saran. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan teman-teman pada umumnya.

Padang, Desember 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Kinerja.....	11
2. Konflik Peran Ganda	15
3. Stres Kerja	18
B. Hubungan Antar Variabel.....	21
C. Penelitian Terdahulu.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
B. Hasil Penelitian.....	52
D. Pembahasan.....	78
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77

B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

1. Rekap Penilaian Prestasi Kerja Perawat RSUD Hanafiah Batusangkar	3
2. Rekapitulasi Jumlah Perawat RSUD Hanafiah Batusangkar	30
3. Alternatif atau Kategori Jawaban Responden.....	36
4. Kuesioner Penelitian Kisi-kisi.....	36
5. Hasil Uji Validitas Konflik Peran Ganda (X1).....	38
6. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2).....	38
7. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	39
8. Klasifikasi Koefisien Reliabilitas	40
9. Hasil Uji Reliabilitas	41
10. Kriteria Jawaban Responden (TCR).....	43
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
13. Data Deskriptif Keseluruhan Variabel	54
14. Distribusi Frekuensi Kinerja	54
15. Distribusi Frekuensi Konflik Peran Ganda.....	60
16. Distribusi Frekuensi Stres Kerja.....	66
17. Hasil Uji Normalitas	70
18. Hasil Uji Multikolinearitas	72
19. Hasil Uji Heterokedastisitas	72
20. Hasil Uji Regresi Berganda.....	73
21. Hasil Uji F.....	75
22. Hasil Uji t.....	76
23. Hasil Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

1 Kerangka Konseptual	25
2. Struktur Organisasi	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus ada didalam sebuah perusahaan agar bisa dikelola, diarahkan, digerakkan serta dibina dengan baik agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diinginkan, supaya tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Sebagaimana kita ketahui bahwa potensi sumber daya manusia sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya, karena dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang cukup serius bagi manajemen dalam mencapai keberhasilan dan tujuan kinerja karyawan serta kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan,2010:10).

Selain perusahaan, rumah sakit umum juga harus mengatur sumber daya manusianya. Rumah sakit umum merupakan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam keberhasilan rumah sakit. Terutama rumah sakit umum pemerintah dimana salah satu upaya yang dilakukan yaitu mendukung rujukan dari pelayanan kesehatan tingkat dasar seperti puskesmas, maka pelayanan rumah sakit perlu menjaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan.

Sebagian besar sumber daya rumah sakit adalah perawat. Perawat adalah sumber daya manusia yang paling lama berinteraksi dengan pasien. Perawat yang didominasi oleh tenaga kerja wanita yang merupakan salah satu peran yang mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Untuk itu perawat dituntut untuk selalu profesional dan memberikan kinerja yang optimal.

Penelitian ini dilakukan di RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah, SM Batusangkar. Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. M.A Hanafiah, SM Batusangkar (RSUD Hanafiah Batusangkar) adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang beralamat di jalan Bundo Kandung No.1, Baringin, Kec. Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar, Sumateera Barat, Indonesia. RSUD Hanafiah Batusangkar merupakan rumah sakit yang telah terakreditasi Paripurna Bintang Lima oleh Komite Akreditasi Ruma Sakit. Rumah Sakit ini dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti UGD 24 Jam, rawat inap, rawat jalan, ICU, ICCU dan kamar bedah.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di RSUD Hanafiah Batusangkar, bahwa rumah sakit ini selalu menilai kinerja perawatnya. Kinerja perawat ini tertuang dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Rekap Penilaian Prestasi Kerja Perawat RSUD Hanafiah Batusangkar

No	Rentangan Nilai	Jumlah Perawat	
		2019	2020
1	0 – 59	-	-
2	60 -79	16	16
3	80 – 90	112	112
4	100	-	-

Sumber : RSUD Hanafiah, 2022

Keterangan :

- 100 = baik
- 80 – 90 = cukup
- 60 – 79 = kurang
- 0 – 59 = sangat kurang

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai prestasi kerja perawat pada tahun 2019 dan 2020 masih dikategori cukup. Jika dilihat dari tahunnya nilai prestasi kerja perawat RSUD Hanafiah Batusangkar pada tahun 2019 dan 2020 yang mendapatkan nilai dengan rentangan 60 – 79 sebanyak 16 orang dan yang mendapatkan nilai dengan rentangan 80 – 90 sebanyak 112 orang artinya nilai prestasi kerja perawat tidak mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya ke tahun selanjutnya. Dengan demikian kinerja perawat RSUD Hanafiah Batusangkar belum bisa dikatakan baik, karena nilai prestasi kerja perawatnya dari tahun sebelumnya ke tahun selanjutnya masih direntangan cukup.

Menurut Gibson, (2008:123-124) ada faktor yang mempengaruhi kinerja, yang pertama adalah faktor-faktor dari variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografi. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah faktor-faktor dari variabel psikologis yang terdiri dari persepsi, motivasi, sikap, kepribadian, stres kerja dan kepuasan kerja. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor non individu yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik peran pekerjaan-keluarga, struktur organisasi, kekuasaan, desain organisasi dan karir.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada faktor psikologis dan non individu. Faktor psikologis diwakili oleh stres kerja. Menurut stres kerja merupakan tekanan psikologis yang terbentuk dalam diri individu yang bekerja, hal ini disebabkan oleh beratnya tekanan atau tingginya tingkat kesulitan yang harus dialami individu dalam pekerjaan. Keadaan ini disebabkan beban kerja mereka yaitu tujuan yang harus mereka capai dan tujuan yang harus meningkat setiap tahun. Menurut Quick dan Quick, 1984 dalam (Veithzal & Dedy, 2009:308) mengategorikan jenis stres menjadi dua yaitu : *Eustress* dan *Distress*. *Eustress* adalah akibat positif yang ditimbulkan oleh stres yang berupa timbulnya rasa gembira, perasaan bangga, menerima sebagai tantangan, merasa cakap dan mampu, meningkatkannya motivasi untuk berprestasi, semangat yang tinggi serta meningkatnya kreativitas dalam situasi kompetitif. Sedangkan *Distress* adalah akibat negative yang merugikan dari stres, misalnya perasaan bosan, frustrasi, kecewa, kelelahan fisik, gangguan tidur, mudah marah, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan,

timbul sikap keragu-raguan, menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, serta timbulnya sikap apatis.

Perawat yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan profesi yang banyak menimbulkan tekanan, karena harus menerima banyak tekanan untuk melayani pasien, menjadi mitra dokter harus bersedia meresepkan dan harus melakukan tugas-tugas yang berisiko seperti menyuntik, menjahit, dan merawat untuk pasien dengan penyakit menular dan berbahaya. Penyebab lainnya yaitu adanya konflik di dalam pekerjaan, baik itu dengan teman sekanor maupun dengan pimpinan. Faktor lain adalah adanya konflik pekerjaan-keluarga karena jam kerja perawat yang *shift* malam harus bergadang sehingga mengurangi waktu yang dihabiskan bersama keluarga. Stres yang dialami oleh perawat tersebut akan berakibat terhadap kinerja mereka karena tidak lagi fokus dalam bekerja dan tidak sedikit karyawan yang sakit. Konflik yang terjadi didalam pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan beban psikologis yang tinggi serta akan memicu meningkatnya stres yang dirasakan karyawan dalam bekerja, artinya stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Siegall, 2009:145). Sejalan dengan penelitian Putu &Jana, (2018), bahwa ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya adalah faktor non individu, yang diwakili oleh konflik peran ganda. Peran ganda umumnya lebih banyak dimiliki oleh wanita kerja, karena wanita harus dapat menyeimbangi dan membagi waktu antar pekerjaan dan keluarga. Apabila seorang wanita bekerja tidak bisa

menyeimbangi waktu antara bekerja dan keluarga itu dapat menimbulkan konflik keluarga dan konflik pekerjaan atau sering disebut konflik peran ganda. Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas et al., 2008). Konflik keluarga-pekerjaan merujuk pada suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan umum, waktu dan ketegangan diciptakan oleh keluarga sehingga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga merujuk pada suatu konflik peran dimana tuntutan umum, waktu dan ketegangan diciptakan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga Netemeyer *et al.*, dalam (Yavas et al., 2008).

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), bahwa konflik peran ganda (*work-family conflict*) adalah bentuk dari *interrole conflict* (konflik antar peran) yaitu perhatian yang sama harus diberikan pada pekerjaan dan keluarga. Menurut Apperson et al (2002) bahwa pada dasarnya pria maupun wanita dapat mengalami konflik peran ganda. Namun wanita lebih besar kemungkinan mengalami konflik dibanding pria, karena wanita lebih bertanggung jawab besar terhadap keluarga. Seseorang pekerja yang membawa masalah dari rumah akan mempengaruhi kinerja seseorang. Netemeyer et al (1996) mengatakan bahwa memiliki tanggung jawab yang saling bertentangan antara pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan konflik dan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang tidak mampu mengatasi berbagai konflik yang terjadi didalam keluarga maka akan berpengaruh pada tingkat kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian

Hayati & Armida,(2020) mengatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada perawat RSUD Hanafiah Batusangkar melalui wawancara dengan beberapa perawat wanita, yang dimana perawat bekerja dalam sistem shift yang dibagi menjadi shift pagi, shift tengah dan shift malam. Sistem shift seperti ini membuat mereka sulit untuk memenuhi tuntutan peran ganda, terutama bagi perawat yang memiliki bayi dan balita. Shift malam adalah shift yang tidak menguntungkan bagi perawat wanita yang sudah menikah, karena membuat mereka memiliki waktu sedikit dengan keluarga. Hal ini juga membuat stres dan tertekan bagi perawat untuk tetap memberikan pelayanan prima kepada pasien apapun kondisinya. Karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan perawat harus tetap memberikan kinerja yang baik. Mereka wajib menjaga sikap dan memperlakukan pasien dengan baik meskipun dalam suasana hati yang buruk.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk membahasnya lebih rinci dan akan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Perawat Wanita Di RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah, SM Batusangkar”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja perawat RSUD Hanafiah Batusangkar tidak adanya peningkatan.
2. Perawat wanita RSUD Hanafiah Batusangkar mengalami konflik peran ganda. Konflik yang terjadi karena adanya tuntutan dari keluarga dan juga tuntutan pekerjaan, seperti perawat wanita yang sudah berkeluarga dan dihadapi dengan pekerjaan yang bershift (pagi, siang, malam) sulit untuk mereka membagi waktu bersama keluarga.
3. Perawat wanita RSUD Hanafiah Batusangkar mengalami Stres Kerja. Stress kerja yang terjadi karena adanya tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan mereka menjaga sikap perilaku dan memberikan kinerja yang bagus dalam suasana hati yang buruk sekali pun.

C. Batasan Masalah

Dari beberapa identifikasi masalah yang penulis uraikan diatas maka penelitian ini difokuskan pada “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Perawat Wanita Di RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah, SM Batusangkar”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah konflik peran ganda dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada perawat di RSUD Hanafiah Batusangkar.

2. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pada perawat di RSUD Hanafiah Batusangkar.
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada perawat di RSUD Hanafiah Batusangkar.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada perawat di RSUD Hanafiah Batusangkar.
2. Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pada perawat di RSUD Hanafiah Batusangkar.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada perawat di RSUD Hanafiah Batusangkar.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, penambahan wawasan, serta pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk dapat memperdalam ilmu pengetahuan dan sebagai syarat untuk dapat memperdalam ilmu pengetahuan dan sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

Ekonomi di program studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan penulis di bidang administrasi perkantoran.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi gambaran sejauh mana pengetahuan mahasiswa dalam mempraktekkan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan. Selain itu dapat menjadi bahan masukan dan sumbangan ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan di Universitas Negeri Padang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mejadi referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya.

d. Bagi RSUD

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi masukan dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan terutama terkait masalah ini serta untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia yang terdapat dalam rumah sakit.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2011: 172), kinerja karyawan adalah “ hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pada melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Notoatmodjo (2009:124), yaitu hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan.

Helfert dalam Rivai & Sagala, (2010:604), menjelaskan bahwa kinerja yaitu tampilan keadaan perusahaan secara keseluruhan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional dalam penggunaan sumber daya yang dimilikinya. Selanjutnya menurut Wibowo, (2016: 7), kinerja adalah tentang pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan, kinerja dapat dikatakan tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan.